

KARRIERECHANCEN HANNOVER MESSE

Wenn es um einen Überblick über die wirtschaftliche und technologische Schlagkraft von Unternehmen in Deutschland, Europa und in der ganzen Welt geht, dann bildet die Hannover Messe eine der besten Bühnen für Unternehmen und Institutionen. Sie nutzen die Industriemesse aber auch, um sich als potenzielle Arbeitgeber zu präsentieren. Die Hannover Messe findet vom 7. bis zum 11. April statt.



Auf Stellensuche zur Messe

Kontaktbörse. Der Karrierebereich der Hannover Messe bietet 2500 offene Stellen. Außerdem gibt es zahlreiche Angebote zur persönlichen und beruflichen Weiterbildung.

Der Fachkräftemangel ist für jedes dritte Unternehmen ein Konkurrentenrisiko, stellte der BDI kürzlich fest. Große Industriemessen reagieren auf den Kampf um die Besten. Neudeutsch den War for Talents. Deutschlands wichtigstes Industrietreffen, die Hannover Messe, bietet vom 7. bis 11. April in Halle 3 mit der Plattform „job and career at Hannover Messe“ Fachkräften in Ingenieurberufen nicht nur 2500 offene Stellen, sondern zusätzlich zahlreiche Angebote zur persönlichen und beruflichen Weiterbildung.

„Wer auf Jobsuche ist, sollte alle Kanäle nutzen“, sagt Personalexperte Jörg Knoblauch. Am wichtigsten seien persönliche Netzwerke. Virtuelle wie Reale. „Lassen Sie sich sehen, streuen Sie gezielt Ihre Kontaktdaten, und kommen Sie mit

so vielen anderen Netzwerkern wie möglich ins Gespräch“, ergänzt der Autor der Personal-Falle. Große Messen wie in Hannover sind dafür ein geeigneter Ort: Selten sind so viele potenzielle Arbeitgeber unter einem Dach versammelt. Und selbst wenn Personalentscheider und Recruiter nicht am Messestand zu finden sind, kann ein Bewerber sich hier schnell einen Überblick über das ausstellende Unternehmen verschaffen. „Ein Vertriebler muss in der Lage sein, in kurzen Sätzen das Unternehmen zu präsentieren, für das er steht. So gewinnt ein Bewerber einen ersten Eindruck und kann sich überlegen, ob das Unternehmen für ihn spannend ist und ob er ins Team passt“, sagt Knoblauch.

Jochen Mai von karrierebibel.de ist ebenfalls der Meinung, dass jeder Kanal

beispiel werden sollte. Er spricht am 10. April in Halle 3 zum Thema Bewerbung via Social Media. „So kommt der Job zu dir“, verspricht der Blogger. Nicht zuletzt das Internet sorgt dafür, dass sich Unternehmen bei Kandidaten melden und nicht mehr nur umgekehrt. Während sich noch immer viele Jobsuchende klassisch mit Anschreiben und Lebenslauf bewerben, setzen andere erfolgreich auf Internet und Social Media, sagt Mai. Eine Eigenmarketing-Kampagne helfe, sich auf Xing oder LinkedIn, auf Twitter oder in eigenen Blogs als engagierter und gefragter Experte zu positionieren.

PASSIVE KANDIDATEN

Anders als reine Jobmessen richtet sich die „job and career at Hannover Messe“ an fünf Tagen nicht nur an Ingenieure und Fachkräfte, die gerade aktiv einen neuen Job suchen, sondern auch an die

sogenannten passiven Kandidaten, die ihren Messebesuch einfach und unkompliziert damit verbinden, etwas für ihre Karriere zu tun. Das können Besucher an der 100 Meter langen mit Tablet-PCs versehenen multimedialen Jobwall. 2500 von ausstellenden Unternehmen ausgeschriebene Stellen können Nutzer mit wenigen Klicks einsehen, ausdrucken, per Mail versenden und mittels QR-Code direkt auf ihr Handy laden. Wer gezielt einen Ansprechpartner zu seinen Karrierefragen sucht, wird ebenfalls fündig.

Einen ersten Eindruck eines potenziellen Arbeitgebers vermitteln die vielen 20-minütigen Unternehmenspräsentationen, mit denen sich Firmen als Arbeitgeber vorstellen. „Den Unternehmen kann ich nur empfehlen, offene Stellen bei solchen Präsentationen gezielt publik zu machen, im Anschluss für persönliche Fragen zur Verfügung zu stehen und immer einige Visitenkarten der HR-Verantwortlichen auf Messen mitzuführen, wenn die

nicht anwesend sind“, rät Personal-Guru Knoblauch Firmen, die auf Mitarbeitersuche sind. Zudem sei es nützlich, sich von engen Geschäftspartnern gute Leute empfehlen zu lassen. „Die Guten empfehlen die Guten“, sagt Knoblauch und meint, dass Firmen, die ähnlich ticken, ähnlichen Bedarf haben und sich gegenseitig unterstützen können. Dann haben vertrauenswürdige Kontakte aus der großen Bewerbermasse schon eine kleine Vorauswahl getroffen.

RAHMENPROGRAMM

Neben dem handfesten Recruiting bietet „job and career“ ein nützliches Rahmenprogramm für Bewerber und Personal: Peer Bieber, der Gründer von Talent Frogs, spricht beispielsweise am 7. April zum Thema Active Sourcing. Diese Methode der Personalbeschaffung bindet vielversprechende potenzielle Mitarbeiter

möglichst früh persönlich an das Unternehmen. Denn qualifizierte Fach- und Führungskräfte kennen ihren Marktwert und wollen heute nicht mehr nur finanziell, sondern auch emotional abgeholt werden. In seinem Vortrag geht Bieber unter anderem darauf ein, ob eine Firma den hohen Betreuungsaufwand selbst leisten sollte, oder diese Dienstleistung outsourcen kann.

Jörg Knoblauch rät ebenfalls, auf das Gespräch zu setzen. „Ein persönlicher Eindruck ist viel wichtiger als das aktuellste Zeugnis“, erläutert er. Doch wenn der potenzielle Kandidat gefunden ist, geht die eigentliche Auswahl erst los. Der Entwickler des neunstufigen Einstellungsprozesses rät beispielsweise, Referenzen einzuholen und Telefoninterviews zu halten. Mit einer strukturierten Auswahl, die vielleicht mehr Zeit koste, findet sich der passendere Kandidat. Und das spart den Unternehmen mittelfristig viel Geld und Ärger.

Leila Haidar

„Ad-Hoc-Ausbildung am Arbeitsplatz“

Industrie 4.0. Die neue Produktionstechnik verändert auch die Arbeitsstrukturen.



Thomas Bauernhansl

Industrie 4.0 macht die Arbeit spannender, und sie reduziert Verschwendung und produktive Arbeitszeit. Die neue Produktionstechnik verbessert die Work-Life-Balance der Beschäftigten.

Und sie erleichtert das Erlernen der neuen Technologien direkt an der Maschine durch die Vernetzung mit dem Internet. Deshalb ist es für Professor Dr.-Ing. Thomas Bauernhansl kein Problem, dass die Ausbildung der Technik nachläuft. Bauernhansl ist Professor an der Universität Stuttgart. Er leitet dort das Institut für Industrielle Fertigung und Fabrikbetrieb, das Institut für Energieeffizienz in der Produktion und das Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung.

Industrie 4.0 kann nur funktionieren, wenn die Beschäftigten mitspielen. Sie integrieren die Systeme und nutzen sie. Sind die Mitarbeiter darauf vorbereitet?

Diejenigen, die intensiv Smartphones und iPad nutzen, schon, weil sie im Privaten mit diesen Geräten Industrie-4.0-Funktionalitäten nutzen. Es sind also vor allem Jüngere, die einen Vorteil haben.

Durch die Interaktion mit intelligenten Maschinen und zunehmender Automation ändern sich Aufgaben und Prozesse. Macht die digitale Produktion den Arbeiter am Fließband überflüssig?

Den Arbeiter am Fließband auf lange Sicht: ja! Den Mitarbeiter in der Produktion: nein! Der Produktionsmitarbeiter wird zum Dirigenten der Wertschöpfung werden. Seine Arbeitsinhalte werden anspruchsvoller und interessanter. Und ich gehe davon aus, dass das Internet der Dinge und Dienste, also die Vernetzung intelligenter Maschinen, dazu führen wird, dass wir unseren Fachkräftemangel teilweise entschärfen können. Produktion mit Industrie 4.0 braucht weniger Menschen.

Die neue industrielle Revolution bietet Chancen für die Organisation der Arbeit: Arbeitszeiten könnten flexibler werden. Wie ist Ihre Meinung?

Der Konjunktiv in Ihrer Frage muss nicht sein: Industrie 4.0 führt zu flexibleren Arbeitszeiten. Und die Vernetzung reduziert Verschwendung in den Arbeitsprozessen. Industrie 4.0 ist nämlich auch eine weitere Stufe in der Verschlingung von Prozessen. Heute ist es so, dass Mitarbeiter nicht immer produktiv sind oder sein können. Diese Zeiten könnten sie zu Hause verbringen. Die neuen Möglichkeiten bieten die Chance, das Arbeits- und Berufsleben in eine bessere Balance zu bringen. Dazu bedarf es Flexibilität, die eine moderne Produktion schafft.

Müssen Berufsausbildungs- und Studieninhalte denn jetzt angepasst oder neue Angebote geschaffen werden?

Ich gehe von einer Anpassung und neuen Angeboten aus. Wir denken an der Uni Stuttgart darüber nach, ein Institut für Maschinenbau-Informatik zu gründen, um das Ingenieurwesen mit der Informatik eng zu verzahnen. Dieser Schritt würde dann selbstverständlich Auswirkungen auf die Lehrveranstaltungen haben. Ob wir gänzlich neue Studiengänge brauchen oder neue Vertiefungsrichtungen oder ob solche Schritte wie unser geplanter reichen, das wird die Zukunft zeigen. Mit der Berufsausbildung wird es ähnlich sein.

Läuft Aus- und Weiterbildung der Technik hinterher?

Wir wollen eine industrielle Revolution auf Ansage machen, kennen aber die Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung noch nicht. Deshalb läuft sie der Technik hinterher. Doch Industrie 4.0 hat den Vorteil, dass sich Fortbildung integrieren lässt.

Wie das?

Klassische Präsenzausbildung wird ersetzt durch Ad-hoc-Ausbildung am Arbeitsplatz. Die Maschinen haben künftig auch die Aufgaben, Mitarbeiter darin zu unterstützen, möglichst schnell zu verstehen, was abläuft und ihn beim Lernen zu unterstützen. Beispielsweise durch eingebettete Zusatzinformationen am Bedien-Display mit Zugang zu Internetdiensten, auf denen Lern-Videos ablaufen. So kann man sich Skills an einer Maschine aneignen. Die Technologien der vierten industriellen Revolution bieten die Möglichkeit, Mitarbeitern vor Ort sehr schnell Wissen zur Verfügung zu stellen und sie beim Lernen zu unterstützen. Und das sogar noch angepasst an die Lerngeschwindigkeit des Mitarbeiters.

Welche Mitarbeiter haben mit Industrie 4.0 zu tun, und welche Skills brauchen sie?

Aktuell haben Mitarbeiter damit zu tun, die sich mit der Gestaltung von Geschäftsmodellen, Produktion, Prozessen und IT auseinandersetzen. Das sind hauptsächlich Ingenieure und Informatiker. Später werden alle Mitarbeiter damit zu tun haben.

Automatisierungstechnik, Software und IT-Kommunikation sind die Hauptzutaten für Industrie 4.0. Sind das auch die notwendigen Skills für Industrie 4.0?

Ja, diese interdisziplinären Kenntnisse sind bei Ingenieuren und Informatikern erforderlich, allerdings in unterschiedlicher Ausprägung. Wir brauchen selbstverständlich Mitarbeiter, die in der Lage sind, die neuen und komplexen Systeme zu überblicken, und die dafür notwendige Grundkenntnis in den drei Disziplinen haben. Für Industrie 4.0 braucht man aber weiterhin Spezialisten, etwa für Sensorik, komplette Maschinen, Fertigungsstätten, Informatik und neue Geschäftsmodelle. Nur sollten diese Experten ein tieferes Verständnis für ihre angrenzenden Disziplinen haben, als es heute der Fall ist.

Ist Industrie 4.0 schon in der Praxis angekommen, und wann wird diese Art der Produktion ihren Höhepunkt erreichen?

Mit der Entwicklung der Techniken wurde schon angefangen, als es den Begriff Industrie 4.0 noch gar nicht gab. Wir hatten an der RWTH Aachen zum Beispiel schon vor 15 Jahren einen Sonderforschungsbereich Autonome Produktionssysteme. Heute bietet die Informatik viel mehr Möglichkeiten, so dass wir realisieren können, was damals wirtschaftlich nicht sinnvoll möglich war. Im Engineering und in der Planung ist es angekommen, allen voran in der komplexen Automobilindustrie. Diese Branche setzt sich intensiv mit Industrie 4.0 auseinander. Ich gehe davon aus, dass es fünf bis acht Jahre dauern wird, bis Industrie 4.0 alle Branchen erfasst hat. Das Gespräch führte Peter Ilg.

» INFO

Mit der Studie „Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0“ schaffte das Fraunhofer IAO eine Grundlage zur Gestaltung der „vierten industriellen Revolution“. Mehr als 600 Produktionsverantwortliche und über 20 hochkarätige Experten zeichnen darin eine Vision der zukünftigen Fabrikarbeit. Die Studie steht seit 2013 auf der IAO-Seite www.iao.fraunhofer.de kostenlos zum Download zur Verfügung. PI

» impressum

Produktion: STZW Sonderthemen
Anzeigen: Jürgen Maukner

Gestaltungsdaten fehlen:
AUDI AG
7004014841-10-1